

궁금증을 풀어드립니다

중앙상담실은 건강·법률·세무·보험·가정·교육 등 각 분야 전문가들이 독자의 궁금증을 풀어드리고 있습니다. 상담을 원하시는 분은 e메일(nyopinion@koreadailyny.com), 전화(718-361-7700)를 이용, 중앙상담 담당자 앞으로 연락해 주시기 바랍니다.



이민

송주연 변호사

코로나때 시행되던 I-9 양식 작성 임시 조치 중단

원격 근무 직원 취업자격 실물 서류 확인 유예, 이달 말 종료

문: 코로나 사태 중에 임시로 시행되던 I-9 양식 작성 방식이 중단된다고 하는데 어떤 임시조치가 중단되며 I-9 양식은 어떻게 작성하고 어떻게 보관해야 하는지 알고 싶다.

답: 연방법으로 요구되는 I-9 양식이란 고용되는 직원들이 합법적으로 일할 신분이 있는지를 확인하고 그 정보를 기재하여 고용주가 보관해야 하는 양식이다. 고용이 되어 임금을 받고 일을 시작한 지 3일 안에 작성해야 하는 양식이며, 3일 안에 I-9 양식을 작성하지 않는 직원은 해고할 수도 있다. I-9 양식은 직원의 이름, 주소, 생년월일, 사회보장 번호, 이메일, 전화번호를 적고, 고용된 직원은 어떤 신분으로 합법적인 취업을 할 수 있는지를 기재하게 된다. 그리고 시민권자, 영주권자, 혹은 이민국으로부터 노동허가를 받은 외국인 중 해당되는 신분을 기재한다. 그리고, 이를 입증할 수 있는 신분증이나 이민국에서 발행된 노동허가증 혹은 취업신분 승인서

등을 고용주에게 제시해야 한다. 합법적으로 취업할 수 있는 신분임을 확인한 고용주는 어떤 서류를 통해 이러한 정보를 확인했는지를 작성하고 확인한 서류의 종류, 승인번호, 발급기관, 신분 만기일 등 해당 정보를 같은 양식에 기재하게 된다.

이렇게 취업자격을 확인한 서류는 실물로 확인을 해야 하며, 확인된 실물서류를 사본으로 남겨 작성된 I-9 양식과 보관한다면 모든 직원의 서류를 보관해야 하며, 실물 확인만 하고 사본을 별도로 보관하지 않는 방식을 선택한다면 일관성 있게 사본은 보관하지 않고 I-9 양식만 작성하여 보관하면 된다. 이렇게 실물 서류를 검사하고 I-9를 작성해야 하는 조건이 코로나 사태가 지속되고 있던 2020년 3월부터 조정을 하기 시작했고 2021년 4월 21일부터는 실물 서류를 확인하고 I-9 양식을 작성해야 하는 직원은 정기적이고 지속적으로 고용주의 사업장으로 출근을 하는 직원에 한해 제한했었다. 2021년 4월 21일 이후 고용이 되었으나 코로나 관련

위험을 방지하기 위해 전적으로 원격 근무를 하는 직원의 경우에는 임시적으로 신분 확인 서류를 실물로 검사 받는 조건을 면제하고 있었다.

이런 직원들의 실물 서류 확인 면제는 정기적이고 지속적으로 사업장으로 출근을 할 때까지 혹은 임시조치가 중단될 때까지 유효했다. 물론, 원격 근무를 하는 직원이라도 실물 서류 검사를 받는 것을 원한다면 대면으로 실물 서류를 확인받을 수 있었다. 원격으로 근무하는 직원들의 실물 서류 확인을 면제하던 임시 방침이 이번 달 말인 7월 31일로 중단되며, 고용주는 원격으로 확인한 서류를 8월 30일까지 실물로 확인하도록 해야 한다.

I-9 양식은 직원이 고용되어 있는 기간 동안 사업장에 보관되어야 함은 물론, 퇴사한 직원의 I-9 양식도 일정 기간은 보관되어야 한다. 직원의 입사일로부터 3년간 혹은 퇴사일로부터 1년, 이 중 더 긴 기간에 해당되는 기간으로 보관되어야 한다. 직원의 고용기가 다기라고 하

여도 I-9 양식은 무조건 작성되어 보관되어야 한다. 예를 들면, 2년 미만으로 근무하고 퇴사한 직원의 경우라면 고용시기에서 3년간 I-9 양식을 보관하면 되고, 2년 이상 근무한 직원이라면 퇴사일자에서 1년간 I-9 양식으로 보관하면 된다.

국토안보부 혹은 노동국은 사업장에 보관되고 있는 I-9 양식을 검사할 수 있는 권한이 있다.

불시에 사업장을 방문하여 검사하지는 않고 72시간 노티스를 주고 3일 뒤에 검사를 하러 사업장을 방문하게 된다. 만일 I-9 규정 위반이 적발되면 벌금 등의 민사 책임을 물을 수 있고, 지속적이고 고의적으로 이런 행위가 반복된다면 형사처벌이 동반될 수도 있다. 단, 고용주가 고의적으로 취업신분이 없는 직원을 고용한 게 아니라 실물로 제시되었던 서류가 위조된 서류임에도 불구하고 정당한 서류라고 믿을 만했다면 이는 위반 사항을 방어할 수 있는 이유가 될 수 있다. (212) 868-2200, (718) 360-0216 www.sonanplaw.com

궁금증을 풀어드립니다



이민

송주연 변호사

코로나때 시행되던 I-9 양식 작성 임시 조치 중단

원격 근무 직원 취업자격 실물 서류 확인 유예, 이달 말 종료

문: 코로나 사태 중에 임시로 시행되던 I-9 양식 작성 방식이 중단된다고 하는데 어떤 임시조치가 중단되며 I-9 양식은 어떻게 작성하고 어떻게 보관해야 하는지 알고 싶다.

답: 연방법으로 요구되는 I-9 양식이란 고용되는 직원들이 합법적으로 일할 신분이 있는지를 확인하고 그 정보를 기재하여 고용주가 보관해야 하는 양식이다. 고용이 되어 임금을 받고 일을 시작한 지 3일 안에 작성해야 하는 양식이며, 3일 안에 I-9 양식을 작성하지 않는 직원은 해고할 수도 있다. I-9 양식은 직원의 이름, 주소, 생년월일, 사회보장 번호, 이메일, 전화번호를 적고, 고용된 직원은 어떤 신분으로 합법적인 취업을 할 수 있는지를 기재하게 된다. 그리고 시민권자, 영주권자, 혹은 이민국으로부터 노동허가를 받은 외국인 중 해당되는 신분을 기재한다. 그리고, 이를 입증할 수 있는 신분증이나 이민국에서 발행된 노동허가증 혹은 취업신분 승인서

등을 고용주에게 제시해야 한다. 합법적으로 취업할 수 있는 신분임을 확인한 고용주는 어떤 서류를 통해 이러한 정보를 확인했는지를 작성하고 확인한 서류의 종류, 승인번호, 발급기관, 신분 만기일 등 해당 정보를 같은 양식에 기재하게 된다.

이렇게 취업자격을 확인한 서류는 실물로 확인을 해야 하며, 확인된 실물서류를 사본으로 남겨 작성된 I-9 양식과 보관한다면 모든 직원의 서류를 보관해야 하며, 실물 확인만 하고 사본을 별도로 보관하지 않는 방식을 선택한다면 일관성 있게 사본은 보관하지 않고 I-9 양식만 작성하여 보관하면 된다. 이렇게 실물 서류를 검사하고 I-9를 작성해야 하는 조건이 코로나 사태가 지속되고 있던 2020년 3월부터 조정을 하기 시작했고 2021년 4월 21일부터는 실물 서류를 확인하고 I-9 양식을 작성해야 하는 직원은 정기적이고 지속적으로 고용주의 사업장으로 출근을 하는 직원에 한해 제한했었다. 2021년 4월 21일 이후 고용이 되었으나 코로나 관련

중앙상담실은 건강·법률·세무·보험·가정·교육 등 각 분야 전문가들이 독자의 궁금증을 풀어드리고 있습니다. 상담을 원하시는 분은 e메일(nyopinion@koreadailyny.com), 전화(718-361-7700)를 이용, 중앙상담 담당자 앞으로 연락해 주시기 바랍니다.

위험을 방지하기 위해 전적으로 원격근무를 하는 직원의 경우에는 임시적으로 신분 확인 서류를 실물로 검사 받는 조건을 면제하고 있었다.

이런 직원들의 실물 서류 확인 면제는 정기적이고 지속적으로 사업장으로 출근을 할 때까지 혹은 이 임시조치가 중단될 때까지 유효했다. 물론, 원격근무를 하는 직원이라도 실물 서류 검사를 받는 것을 원한다면 대면으로 실물 서류를 확인받을 수 있었다. 원격으로 근무하는 직원들의 실물 서류 확인을 면제하던 임시 방침이 이번 달 말인 7월 31일로 중단되며, 고용주는 원격으로 확인한 서류를 8월 30일까지 실물로 확인하도록 해야 한다.

I-9 양식은 직원이 고용되어 있는 기간 동안 사업장에 보관되어야 함은 물론, 퇴사한 직원의 I-9 양식도 일정 기간은 보관되어야 한다. 직원의 입사일로부터 3년간 혹은 퇴사일로부터 1년, 이 중 더 긴 기간에 해당되는 기간으로 보관되어야 한다. 직원의 고용기간이 다기라고 하

여도 I-9 양식은 무조건 작성되어 보관되어야 한다. 예를 들면, 2년 미만으로 근무하고 퇴사한 직원의 경우라면 고용시기에서 3년간 I-9 양식을 보관하면 되고, 2년 이상 근무한 직원이라면 퇴사일자에서 1년간 I-9 양식으로 보관하면 된다.

국토안보부 혹은 노동국은 사업장에 보관되고 있는 I-9 양식을 검사할 수 있는 권한이 있다.

불시에 사업장을 방문하여 검사하지는 않고 72시간 노티스를 주고 3일 뒤에 검사를 하러 사업장을 방문하게 된다. 만일 I-9 규정 위반이 적발되면 벌금 등의 민사 책임을 물을 수 있고, 지속적이고 고의적으로 이런 행위가 반복된다면 형사처벌이 동반될 수도 있다. 단, 고용주가 고의적으로 취업신분이 없는 직원을 고용한 게 아니라 실물로 제시되었던 서류가 위조된 서류임에도 불구하고 정당한 서류라고 믿을 만했다면 이는 위반 사항을 방어할 수 있는 이유가 될 수 있다. (212) 868-2200, (718) 360-0316 www.soonsochiwon.com